

Hakija XX XX
Vastapuoli YY YY
Vireille 20.6.2023
Annettu 27.5.2024

Asian tausta

XX XX (myöhemmin ”Työntekijä”) on ollut työnantajan YY YY Oy(”Työnantaja”) palveluksessa 02/2017–12/2022 välisen ajan. Hakija on toiminut työntekijänä projektissa, jossa on kehitetty uudenlaista tuotantojärjestelmää valmistukseen Työnantajan toiminnassa käytettäväksi. Työssään Työntekijä on kehittänyt uuden... ja ...

... koostuu laitteistosta, jonka runko-osaan kiinnitetään ... avulla valmistuksessa oleva ... osasta, joka mahdollistaa ergonomisen työskentelyn, koska... avulla ... voidaan liikutella kulloisenkin työvaiheen mukaan. Laitteiston kevytrakenteisuuden vuoksi se pystytään liittämään myös ... jota voidaan siirrellä käsin eri työvaiheisiin tehtaan kokoonpanolinjalla esim. erilliseentyöpisteeseen.

Työntekijä on jättänyt Työnantajalle keksintöilmoituksen edellä mainituista... 23.04.2018, sekä 17.09.2021. Nyt esitetty vaatimus lautakunnalle koskee jälkimmäistä keksintöä. Keksinnöt kuuluvat Työnantajan toiminta-alaan. Työnantaja on ilmoittanut ottavansa kaikki oikeudet keksintöön mutta ei ole hakenut keksinnölle patenttia. Työnantaja on ilmoittanut, että Työntekijän ilmoittama keksintö ei ole patentoitavissa ja täten ei kuulu oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin lain (”työsuhdekeksintölaki”) 1 §:ssä tarkoitettuihin keksintöihin. Työntekijä esittää, ettei ole saanut kirjallista selvitystä Työnantajalta keksinnön patentointiesteistä.

Asian käsittely

Vaatimukset

Hakija on pyytänyt työsuhdekeksintölautakuntaa antamaan lausunnon seuraavista kysymyksistä:

- 1) Kohtuullisen korvauksen määrittäminen perustuen hakijan tekemän keksinnön työnantajalle seuranneesta rahallisesta hyödystä
- 2) Keksinnön omistusoikeus

Perusteet

Työntekijä ollut työsuhteessa työnantajalla keksinnön syntymisajankohdan aikana. Työntekijä on tehnyt kaksi keksintöilmoitusta keksinnöstä Työnantajalle. Keksintö kuuluu Työnantajan liiketoiminta-alaan. Työnantaja on ilmoittanut ottavansa keksintöilmoituksen alaisen keksinnön oikeudet. Keksinnöllä on taloudellista arvoa

Työnantajalle. Työntekijä ei ole saanut riittävää ja selkeää vastausta miksi Työnantaja katsoo, että keksintö ei ole patentointikelpoinen.

Vastine

Työnantaja on katsonut, että nyt ilmoitettu keksintö ei ole työsuhdekeksintölain 1 pykälän 2 momentissa tarkoitettulla todennäköisellä syyllä patentoitavissa oleva ja täten jää työsuhdekeksintölain soveltamisen ulkopuolelle (eikä työsuhdekeksintölakia sovelleta keksintöön). Työnantaja on esittänyt patentointia koskevat esteet Työntekijälle riittävällä ja selkeällä tavalla sekä kirjallisessa muodossa.

Työsuhdekeksintölautakunnan ratkaisu

Asiassa on riidatonta, että Työntekijä on ollessaan työsuhteessa Työnantajaan tehnyt keksinnön, josta hän on tehnyt keksintöilmoituksen Työnantajalle. Keksintö kuuluu Työnantajan toiminta-alaan ja Työnantaja on ilmoittanut ottavansa keksinnön oikeudet haltuunsa (oikeudet keksintöön). Ennen Työntekijän vaatimusten käsittelyä tulee ratkaista kaksi alustavaa kysymystä:

- Onko nyt esitetty keksintö työsuhdekeksintölain 1 §:ssä tarkoitettu työsuhdekeksintö; sekä
- Onko Työnantaja esittänyt riittävän selvityksen keksinnön patentointiesteistä

Työntekijä on jatkanut keksinnön kehittämistä keksintöilmoituksen jälkeen. Asian selvityksessä ja esitetyn selvityspyynnön kohteena on kuitenkin keksintö siinä muodossa kuin se on ilmoitettu Työnantajalle Työntekijän tekemissä keksintöilmoituksissa. Täten lautakunta ei ota tässä lausunnossa huomioon keksinnön mahdollista jatkokehittämistä, joka on tehty Työnantajalle toimitetun keksintöilmoituksen jälkeen.

Keksinnön työsuhdekeksintöluonteisuus

Työsuhdekeksintölain 1 §:n mukaisesti työsuhdekeksinnöllä tarkoitetaan toisen työssä olevan henkilön, työntekijän, tekemää Suomessa patentilla suojattavissa olevaa keksintöä. Jos työnantaja ottaa sellaisen oikeuden työntekijän tekemään keksintöön, joka rajoittaa työntekijän oikeutta hakea tai saada siihen patentti, pidetään keksintöä tältä osin Suomessa patentilla suojattavissa olevana keksintönä, jollei työnantaja esitä todennäköisiä syitä, joiden mukaan patentin myöntämiselle olisi esteitä (työsuhdekeksintölaki 1 § 2 mom.).

Edellytykset, että keksintö on työsuhdekeksinnölle, ovat siis työsuhdesidonnaisuus, työnantajan keksinnön oikeuksien haltuun ottaminen sekä keksinnön patentoitavuus. Nämä kolme edellytystä tulee täyttyä yhtäaikaaisesti, jotta kyseessä olisi työsuhdekeksintö. Tapauksessa on kiistatonta, että keksintö on syntynyt aikana, jolloin Työntekijä on ollut työsuhteessa Työnantajaan ja että Työntekijä on ilmoittanut ottavansa keksinnön oikeudet haltuunsa.

Työnantaja on esittänyt, että keksintö ei ole patentoitavissa Suomessa. Täten Työntekijän esittämä keksintö ei olisi työsuhdekeksintölain 1 §:n mukainen työsuhdekeksintö.

Keksinnön patentointikelpoisuus

Työsuhteessa syntyneen keksinnön, johon työnantaja on ottanut oikeudet, katsotaan olevan Suomessa patentoitavissa, ellei työnantaja esitä todennäköisiä syitä, joiden mukaan patentin myöntämiselle olisi esteitä (työsuhdekeksintölaki 1 § 2 mom.)

Todistustaakka siitä, että keksintö ei olisi patentoitavissa, on työnantajalla. Laki tai sen esityöt eivät ota kantaa siihen, miten työnantajan tulee tämä todistaa tai osoittaa. Laki ei siis edellytä, että keksintöön olisi myönnetty patentti tai sitä edes välttämättä haettaisiin. Työnantaja ei voimassa olevan lain mukaan ole velvollinen hakemaan patenttia ottamaansa keksintöön, vaan voi vapaasti päättää keksinnön patenttoimisesta sekä hyödyntämistavoista tai hyödyntämättä jättämisestä. Lain hallituksen esityksessä (HE 3/88 s. 6–7) otetaan huomioon työntekijän heikompi asema asian käsittelyssä ja täten keksinnön patentoitavuutta arvioidaan olettamuslähtökohdasta, jonka mukaan keksintö, johon työnantaja on ottanut työntekijän patentin hakemista tai saamista rajoittavan oikeuden, pidetään patentoitavissa olevana, jollei työnantaja esitä todennäköisiä syitä, joiden mukaan patentin myöntämiselle olisi este. Olettamussääntöä sovelletaan aina tapauksissa, joissa työnantaja ottaa itselleen kaikki oikeudet keksintöön – eli nyt kyseessä olevassa tapauksessa. Laissa tai sen esitöissä ei kuitenkaan määritellä miten nämä todennäköiset syyt tulee esittää tai mitä nämä syyt ovat. Laki ei edellytä esimerkiksi, että työnantaja esittää absoluuttisen uutuusvaatimuksen estymisen.

Keksinnön patentoitavuus määritellään patenttilaissa ja sitä tulkitsee Suomessa Patentti- ja rekisterihallitus. Työsuhdekeksintölautakunnan toimivaltaan ei kuulu arvioida keksinnön patentoitavuutta, mutta lautakunnan tulee arvioida työnantajan antaman lausunnon riittävyttä suhteessa työsuhdekeksintölaissa ja sen esitöissä asetettuun työnantajan velvollisuuteen esittää perustelut sille, ettei keksintö ole Suomessa patentoitavissa.

Työsuhdekeksintölaissa ei aseteta erillisiä tai yksityiskohtaisia vaatimuksia siitä, miten patentointiesteet tulee esittää tai perustella, vaan niiden voidaan katsoa olevan tapauskohtaisia riippuen esitetyn keksinnön monimutkaisuudesta tai käyttöalasta. Laissa ei myöskään aseta vaatimuksia esitetyn selvityksen muodosta eli selvitys voidaan antaa suullisesti, kirjallisesti tai muuta esitysmuotoa hyväksikäyttäen. Hakijan väite, että hän ei ole saanut selvitystä kirjallisesti on siis perusteeton, jos hänelle on esitetty selvitys jollain muulla tavalla.

Työnantaja on 25.10.2021 lähetetyssä sähköpostissa esittänyt perustelut keksinnön patentointitesteistä. Sähköpostin lähettäjä on (Työnantajan puolesta) ... jonka kanssa Työntekijä on, asiassa esitetyn näytön perusteella, käynyt kaiken keksintöön liittyvän kirjeenvaihdon. Sähköposti on sisältänyt kirjallisen viestin sekä kuvan, joka sisältää erillisen analyysin keksinnön patentoitavuuden arvioinnista. Tekstiosiossa ... kirjoittaa *"Valitettavasti patentoitavissa olevana keksintönä tätä ei voida lunasta, ..."*

Sähköpostin liitteenä olevassa kuvassa on keksintöä arvioitu teknisen/liiketaloudellisen ("*Technical/Commercial*") sekä immateriaalioikeudellisen ("*IP Review*") arvioinnin avulla. Selvityksessä on myös päätös ("*Decision*"), jossa todetaan asian ratkaisu – ei hyväksytty ("*Not accepted*").

Työnantaja on täten esittänyt selvityksen, jossa on arvioitu todennäköisiä syitä, joiden mukaan patentin myöntämiselle on esteitä tavalla, joka kumoaa lain esitöissä esitetyn olettamuslähtökohdan. Selvitys on toimitettu Työntekijälle kirjallisesti.

Lautakunta katsoo, että Työnantaja on esittänyt riittävän selvityksen, jossa se esittää työsuuhdekeksintölain 1 §:n 2 momentin mukaiset todennäköiset syyt keksinnön patentointiasteista.

Kohtuullinen korvauksen määrittäminen Hakijalle

Koska Työntekijän esittäma keksintö ei ole Suomessa patentoitavissa työnantajan esittämän selvityksen perusteella, ei keksintö ole työsuuhdekeksintölain 1 §:ssä tarkoitettu työsuuhdekeksintö. Koska keksintö ei ole työsuuhdekeksintölaissa tarkoitettu työsuuhdekeksintö ei keksinnöstä voi vaatia työsuuhdekeksintölakiin perustuva korvausta.

Työsuuhdekeksintölautakunta ei ota kantaa tai anna ratkaisua työsuuhdekeksintölakiin kuulumattomista korvausvaatimuksista.

Keksinnön omistajuus

Koska kysymyksessä ei ole työsuuhdekeksinnöstä, työsuuhdekeksintölautakunta ei ota kantaa keksinnön omistajuuteen sillä keksinnön omistajuus ei määrydy työsuuhdekeksintölain perusteella.

Työsuuhdekeksintölautakunnan lausunto

Lautakunta katsoo, että XX XX esittäma keksintö ei ole työsuuhdekeksintölain 1 § 2 momentin mukainen työsuuhdekeksintö.

Lausuntopyyntö jätetään tutkimatta vaatimuksien yksi ja kaksi osalta.

Eero Mantere
Puheenjohtaja